

CA1
L

Government
Publications

-73ISS



**Information on the New...
Union Management Services Branch**

Information
on the new...

CALL


73155

Union-
Management
Services
Branch



Labour
Canada

Travail
Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

CA1 L-73155

Introduction...



The Union-Management Services Branch of the Canada Department of Labour is making available to unions and managements on a joint basis an entirely new service designed to assist in the development of a constructive relationship in order to help both parties resolve issues as they arise.

Through this service, the parties to collective agreements will have ready access to information and to case histories which should help them find a solution to many of their problems. The service should be particularly useful in the closed period of agreements, that is, between negotiations. The Union-Management Services Branch is prepared to assist unions and managements to establish committees or some other form of relationship, to tackle between-negotiations problems, and will also help both parties to obtain material applicable to specific subject areas.

The new Union-Management Services Branch program is flexible. It is adaptable to the varying needs of all types of industry and suitable to both large and small operations. The service is restricted to situations covered by a collective agreement and in which requests for service come from both management and union or unions. Information obtained through the service must be available to both parties.

In recent years there has been a trend toward longer contracts, three years or more, and this has taken place at the very time when the pace of change is increasing and when new problems are appearing. But whether a one-year or a three-year contract is in force many problems cannot be shelved until the

contract is again open for negotiation. Delays can lead to conflict, inefficiency in operations and break-downs in union-management relations. The decision to deal with problems promptly does not in any way mean an end to conflict but it does offer the means of dealing with conflict. Success depends on each side's sincerity and willingness to recognize the rights and responsibilities of the other.

Although the program of the Union-Management Services Branch is directed particularly to the closed period, its aim is to improve the atmosphere of contract negotiations. Union bargaining committees and management negotiators often find themselves handicapped by a heavy backlog of unsettled problems, many of which may be but indirectly related to the contract, but which hamper settlement of major issues.

A procedure that makes it possible to clear away these issues before the old contract expires is an important contribution to better bargaining. At the same time, the program of the Union-Management Services Branch enables both parties to gain a greater understanding of each other's viewpoint and to assemble information on specific issues which, at a later date, may be subject to negotiation.

Objectives...

*The Union-Management
Services Branch of the
Canada Department of
Labour has three main
objectives:*

1 TO PROMOTE A CONTINUOUS AND CONSTRUCTIVE UNION-MANAGEMENT RELATIONSHIP

The principle of collective bargaining is now accepted as a vital part of the economic and social structure of Canada. This means that unions and managements must, in their own interests as well as those of the entire nation, live and work together. There can be no on-and-off relationship; arguing during negotiations, and then trying to ride out the terms of the agreement until the next negotiations. There must be a continuous and constructive relationship.

This is the essential idea of the UMSB program. The relationship may be developed through a formal committee structure or by some less formal methods. Operating procedures and conditions vary widely in the world of work and what may be suitable in one circumstance may be quite inappropriate in another. It is for this reason that the UMSB program has been made highly flexible; adaptable to the special needs of all types of situations. The UMSB's aim is to provide the means through which conflict can be directed into constructive channels.

Past efforts to develop closer labour-management relationships have met with varying degrees of success. In some instances they have been based on the assumption that acceptance of a particular formula would lead to lasting peace and harmony; these expectations were often ill-founded for the key in developing a good relationship is the input by union and management in the program. The present UMSB program is modelled to meet today's conditions by making more information available on specific topics of mutual interest to union and management.

2 TO PROVIDE INFORMATION AND ASSISTANCE IN ISSUES THAT ARISE IN INDUSTRIAL RELATIONS

The service must be requested by both union and management. It is purely a voluntary plan. The type of assistance depends on the requirements of the two parties.

As has been pointed out, the UMSB can be helpful in establishing a procedure through which unions and management can maintain a continuing dialogue and work together on day-to-day problems. The Branch is in a position to provide information on the implementation and operation of these procedures in other organizations. An examination of these established situations will undoubtedly be helpful in determining the form best suited to a particular situation.

Setting up a committee and arranging meetings is only one step toward establishing continuing union-management relationship. In order to resolve conflict there must be a mutual willingness to tackle problems and to use all material available. There are various ways of using information. A common practice is to make a careful selection of pertinent material on the topics up for discussion. Information, from the UMSB point of view, means looking at the whole picture in an effort to find the best possible solution to a problem.

Once a continuing relationship has been established between union and management the Branch is able to provide useful information on various aspects of union-management problems. This factual material, now being assembled, will cover matters of concern to those engaged in collective bargaining. The subjects will be determined largely on the basis of actual requests. Every effort will be

made to keep the subjects and the material at a practical level, focusing on real issues in industrial relations.

It is proposed, as the program progresses, to develop informational packages on specific subjects. These may cover such topics as: wage payment systems; elimination of time-recording devices for hourly-rated employees; self-determination of starting and stopping times; incentive pay plans; work place communication systems; productivity bargaining; flexible or compressed work week; methods of adjustment to technological change and job enrichment programs. These are merely examples; the UMSB is prepared to provide informational assistance on most subjects of concern to the parties.

In effect, the facilities of the Union-Management Services Branch, through its headquarters and field staff, are available to interested parties wishing to obtain information useful in labour-management relations. The use made of this information is a matter for decision by the parties. The aim of the UMSB is to make the fullest possible information available to both parties on mutual problems that could lead to a deterioration of their relations if they were not discussed promptly and frankly.

3 TO PROVIDE SPECIAL INDUSTRIAL RELATIONS PROGRAMS

The facilities of the Union-Management Services Branch can also assist in organizing meetings, conferences, seminars and other forums for the exchange of information. The nature of the program will be determined by the participants so that the project will be suited to their special needs.

For example, the Branch could be of service to a management and union caught in a situation of deteriorating morale and rising conflict. A seminar on neutral ground would give management and union the opportunity to develop creative approaches to the problem and could lead to workshops for people, such as supervisors and stewards.

UMSB FACILITIES

The Union-Management Services Branch of the Canada Department of Labour, has its headquarters in Ottawa. Field offices in 13 industrial centres across the country are manned by personnel trained to assist unions and managements within the scope of the UMSB program.

In addition, the Branch has literature on union-management relations that may be obtained from the head office or any of the field offices. Through the UMSB the extensive research and development facilities of the Canada Department of Labour can be brought to bear upon matters of concern to the union-management community.

IT'S UP TO YOU

The initiative to make use of the facilities offered by the Union-Management Services Branch rests with union and management representatives who are engaged in the collective bargaining process. This is a program directed to fact-finding and problem-solving. It represents a new approach which, although by no means promising a solution to all union-management difficulties, does provide an opportunity to develop new methods beneficial to all concerned.

Offices...

UNION-MANAGEMENT SERVICES BRANCH

HEAD OFFICE

K. P. DeWitt, Director,
R. E. Matthey, Manager, Field Operations,
John Roushorne, Program Development
Officer,
R. Marchand, Assistant Executive Officer,
340 Laurier Ave. W.,
OTTAWA, Ontario.
K1A 0J2

Area Officers

EASTERN

G. Séguin, Supervisor, L. M. Gagnon,
340 Laurier Ave. W.,
OTTAWA, Ontario.
K1A 0J2

W. J. Gillies,
630 Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
Duckworth St.,
P.O. Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.

R. A. Gardner,
Halifax Insurance Bldg., 5670 Spring Garden
Road,
HALIFAX, Nova Scotia.

G. W. Yorston,
189 Prince William St., P.O. Box 25,
SAINT JOHN, New Brunswick.

Léon Beaulieu,
72 Jacques-Cartier St. West, Tremblay-
Mathias Bldg., P.O. 714,
CHICOUTIMI, Québec.

Lucien Laparé, René Lacas,
3rd Wing, 2nd Floor,
Port of Montreal Bldg., Cité du Havre,
MONTREAL 104, Québec.

CENTRAL

T. T. McAulay,
J. B. Howey, L. H. Bell,
502 Arcade Bldg., 74 Victoria St.,
TORONTO, Ontario.
M3M 2J8

F. E. Costello,
302 Dominion Public Bldg.,
457 Richmond St.,
LONDON, Ontario.
N6A 3E3

R. J. Haley,
Federal Bldg., 101 Worthington St. E.,
NORTH BAY, Ontario.
P1B 1G5

WESTERN

C. D. Gardner, Supervisor,
10220 — 107th Street,
EDMONTON, Alberta.
T5J 1J7

G. L. Taylor, F. G. McLean, S. Bedosky,
400 — 303 Main St.,
WINNIPEG, Manitoba.
R3C 3G7

Wm. A. Radway,
1st Ave. — 22nd St., 313 Federal Bldg.,
SASKATOON, Saskatchewan,
S7K 0E1

D. M. Hodge, A. F. West,
7th Floor, 750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.

RÉGION CENTRALE:
MM. J. T. McAulay, J. B. Howey, L. H. Bell
502, Édifice Arcade
74, rue Victoria
TORONTO (Ontario)
M3M 2J8

M. F. E. Costello
302, Édifice Dominion Public
457, rue Richmond
LONDON (Ontario)
N6A 3E3

M. R. J. Haley
Édifice Federal
101 est, rue Worthington
NORTH BAY (Ontario)
P1B 1G5

RÉGION DE L'OUEST:
M. C. D. Gardner, surveillant
10220 — 107^e Rue
EDMONTON (Alberta)
T5J 1J7

MM. G. L. Taylor, F. G. McLean, S. Bedosky
400 — 303, rue Main
WINNIPEG (Manitoba)
R3C 3G7

M. Wm. A. Radway
313, Édifice Federal
1^{re} Avenue et 22^e Rue
SASKATOON (Saskatchewan)
S7K 0E1

MM. D. M. Hodge, A. F. West
7^e étage
750, rue Cambie
VANCOUVER 3 (Colombie-Britannique)

DIRECTION DES SERVICES SYNDICAUX-PATRONAUX

BUREAU CENTRAL:

M. K. P. DeWitt, directeur
M. R. E. Matthey, gérant des opérations
régionales

M. John Roushorne, agent d'établissement
des programmes

M. R. Marchand, agent exécutif adjoint
340 ouest, avenue Laurier

OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

Agents régionaux:
RÉGION DE L'EST:

M. G. Séguin, surveillant
M. L.-M. Gagnon

340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)

K1A 0J2

M. W. J. Gillies

630, Édifice Sir Humphrey Gilbert
Rue Duckworth

C.P. 5278

SAINT-JEAN (Terre-Neuve)

M. R. A. Gardner

Édifice Halifax Insurance
5670, chemin Spring Garden

HALIFAX (Nouvelle-Ecosse)

M. G. W. Yorston

189, rue Prince William

C.P. 25

SAINT-JEAN (Nouveau-Brunswick)

M. Léon Beaulieu

Édifice Mathias-Tremblay, C.P. 714

72 ouest, rue Jacques Cartier

CHICOUTIMI (Québec)

MM. Lucien Laparé et René Lacas

Édifice Port de Montréal — Aile n° 3, 2^e étage

Cité du Havre

MONTREAL 104 (Québec)

Bureaux...

À VOUS DE JOUER

Il n'en tient qu'aux représentants syndicaux et patronaux chargés de la négociation collective de recourir aux installations que la Direction des services syndicaux-patronaux met à leur disposition. Le programme a pour but d'examiner les faits et de chercher des solutions aux problèmes. Il constitue une nouvelle approche qui, bien qu'elle ne promette aucunement de surmonter toutes les difficultés syndicales-patronales, permet de mettre au point de nouvelles méthodes qui profiteront à tous les intéressés.

3 ASSURER DES PROGRAMMES SPÉCIAUX DE RELATIONS INDUSTRIELLES

La Direction des services syndicaux-patrons met également ses installations à la disposition des parties afin de les aider à organiser des réunions, des conférences, des colloques et d'autres tribunes en vue d'échanger des renseignements. Ici encore, il appartient aux parties en cause de déterminer la nature du programme, de façon qu'il corresponde à leurs exigences particulières.

Par exemple, la Direction pourrait aider un employeur et un syndicat pris dans un engrenage qui mine le moral et suscite le conflit. Un colloque mixte en terrain neutre donnerait à l'employeur et au syndicat l'occasion d'élaborer des modes créateurs d'approche au problème et pourrait aboutir à des ateliers de travail pour d'autres gens, par exemple, les surveillants et les délégués syndicaux.

INSTALLATIONS DE LA DSSP

La Direction des services syndicaux-patrons, en tant que partie intégrante du ministère du Travail du Canada, a son administration centrale à Ottawa. Un personnel formé en vue d'aider les syndicats et le patronat dans le cadre du programme de la DSSP compose les bureaux extérieurs sis dans treize centres industriels au Canada.

En outre, la Direction dispose de documentation, qu'il est possible d'obtenir en s'adressant à l'administration centrale ou à tout bureau extérieur. Il est également possible, par l'intermédiaire de la DSSP, de disposer des installations de recherche et de perfectionnement du ministère du Travail du Canada.

lective. Un critère important de sélection sera la nature des demandes reçues. Les responsables du projet n'épargneront rien pour recueillir de la documentation pratique, exposant des problèmes réels de relations industrielles.

A mesure que le programme se développera, la Direction se propose d'enrichir ses ressources documentaires. Les références qu'elle offrira pourront porter, par exemple, sur les modes de paiement des salaires; la suppression des horodateurs; le droit des travailleurs à fixer eux-mêmes les heures d'arrivée et de départ; les régimes de rémunération au rendement; les systèmes de communication dans les établissements de travail; la négociation fondée sur la productivité; la semaine de travail souple ou comprimée; les méthodes d'adaptation aux transformations techniques et les programmes de revalorisation du travail. Ce ne sont là que de simples exemples; la DSSP est disposée à fournir des renseignements sur tout sujet qui présente un intérêt pour les parties.

De fait, la Direction des services syndicaux-patronaux, tant par son personnel de l'administration centrale que celui des bureaux extérieurs, joue le rôle d'un agent d'information disposé à aider les parties intéressées à obtenir des renseignements pratiques susceptibles de leur être utiles dans leurs relations syndicales-patronales. L'utilisation que font les parties de ces renseignements relève entièrement d'elles. La DSSP veut mettre à la disposition des deux parties les renseignements les plus complets possibles, plutôt que des renseignements restreints dont l'une ou l'autre des parties s'arme dans une lutte sans fin.

2 FOURNIR DE L'INFORMATION ET D'AUTRES FORMES D'AIDE CONCERNANT DIVERSES QUESTIONS QUI PEUVENT SURGIR DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Direction des services syndicaux-patronaux joue un rôle de point d'appui et répond aux demandes qui proviennent et du syndicat et du patronat; son programme est purement facultatif. Le genre d'aide fournie dépend entièrement des exigences des deux parties.

Comme il a déjà été souligné, la DSSP peut être utile en proposant une méthode qui permette aux syndicats et au patronat d'entretenir un dialogue constant et d'aborder ensemble les problèmes qui peuvent surgir. La Direction est en mesure de fournir des renseignements détaillés sur l'expérience d'autrui en la matière. Un examen de cas établis aidera sans aucun doute à déterminer la formule qui convient le mieux à un cas particulier.

Toutefois, le simple fait de mettre sur pied un comité et d'organiser des réunions ne suffit pas; il ne pourrait s'agir que d'une façade. Il faut qu'il y ait la volonté d'aborder les problèmes et d'utiliser les renseignements objectifs dans l'intérêt commun. Il y a diverses façons d'utiliser les renseignements. La pratique courante consiste à les trier avec soin dans l'espoir de faire pencher la balance en sa faveur. Selon la DSSP, informer signifie analyser l'ensemble du tableau en tentant de trouver la meilleure solution possible au problème.

Après l'établissement de rapports constants entre le syndicat et l'employeur, la Direction peut fournir une foule de renseignements pratiques, qui se rapportent au monde du travail. Cette documentation, en voie d'être rassemblée, traitera de sujets jugés dignes d'intérêt pour ceux qui s'occupent de négociation col-

FAVORISER DES RAPPORTS SYNDICAUX-PATRONAUX CONSTANTS ET CONSTRUCTIFS

Le principe de la négociation collective est maintenant reconnu comme élément essentiel de la structure économique et sociale du Canada. C'est donc dire que les syndicats et le patronat doivent, dans leur propre intérêt, aussi bien que dans celui du pays en général, vivre et travailler ensemble.

Du point de vue de l'efficacité et de la réalisation des objectifs des deux parties, il ne suffit pas d'avoir des rapports intermittents, de se réunir et de discuter au cours des négociations, puis de tenter tant bien que mal de se conformer aux conditions de la convention jusqu'aux prochaines négociations. Il faut que les rapports soient constants et constructifs.

C'est là l'essence même du programme de la DSSP. Les rapports peuvent s'établir au moyen d'un comité à structure conventionnelle, ou suivant une méthode moins officielle. Les conditions et le mode de fonctionnement varient sensiblement et ce qui peut convenir dans un cas peut se révéler très insatisfaisant dans l'autre. C'est pourquoi le programme de la DSSP est très souple et peut s'adapter aux besoins particuliers de tous les genres de situations. La DSSP s'efforce d'établir un cadre dans lequel il est possible d'orienter les forces d'opposition vers des voies constructives.

Les efforts passés visant à établir des relations syndicales-patronales plus étroites ont, en règle générale, connu plus ou moins de succès. Dans certains cas, ils s'appuyaient sur l'hypothèse selon laquelle l'adoption d'une formule précise aboutirait à une paix et une harmonie durables; malheureusement, ces espoirs se sont souvent révélés mal fondés. Le programme que la Direction des services syndicaux-patronaux lance actuellement s'appuie sur une base réaliste et adaptée aux exigences actuelles.

Objectifs...

*La Direction des services
syndicaux-patronaux
du ministère du Travail du Canada
poursuit trois grands objectifs:*

est impossible de laisser dormir nombre de ces problèmes jusqu'à la reprise des négociations. Les retards entraînent des conflits inutiles, un fonctionnement inefficace de l'entreprise et des ruptures dans les rapports syndicaux-patronaux. La décision d'affronter et de résoudre promptement ces problèmes n'amène pas pour autant la fin des conflits et des divergences d'opinions entre le syndicat et le patronat; elle fournit simplement une méthode de règlement efficace des situations difficiles. Le succès d'une telle méthode s'appuie sur la bonne foi des deux parties et sur la capacité de reconnaître les droits et les responsabilités d'autrui.

Le programme de la Direction des services syndicaux-patronaux vise particulièrement la période d'application des conventions, mais il contribuera inévitablement à l'amélioration des négociations mêmes. Souvent, les comités syndicaux de négociation et les négociateurs de la partie patronale se trouvent gravement handicapés parce que plusieurs problèmes se sont accumulés. Même s'ils ne se rattachent qu'indirectement à la convention, ils nuisent au règlement des principales questions litigieuses.

Une méthode qui permet d'aborder et de régler ces questions avant l'expiration de la convention contribue pour beaucoup à l'amélioration des négociations. Parallèlement, le programme de la Direction permet aux deux parties de mieux se comprendre et de réunir des renseignements pertinents sur des domaines précis qui feront peut-être ultérieurement l'objet de négociations.

La Direction des services syndicaux-patronaux du ministère du Travail du Canada assure aux syndicats et au patronat un service conjoint entièrement nouveau. Le but de cette innovation est de faciliter l'établissement de rapports constructifs qui contribueront à résoudre les questions à mesure qu'elles sont soulevées.

Grâce à ce service, les parties aux conventions collectives auront à leur disposition de la documentation et des dossiers susceptibles d'apporter une solution à divers genres de problèmes. Ces ressources trouveront sans doute leur plus grande utilité au cours de la période d'application des conventions, entre deux trains de négociation. La Direction des services syndicaux-patronaux est disposée à aider les syndicats et le patronat à établir des comités ou une autre forme quelconque de rapports, à régler les problèmes qui surgissent entre les périodes de négociation et à obtenir de la documentation qui pourra s'appliquer à des sujets précis.

Le nouveau programme de la Direction est très souple; il n'y a aucune règle rigide à laquelle il faut se conformer. Il peut s'adapter aux besoins particuliers de tous les genres d'industrie et convient tant aux grandes qu'aux petites exploitations. Il ne vise toutefois que les cas prévus par les conventions collectives et exige la participation conjointe et sollicitée de l'employeur et du syndicat. Les renseignements fournis par le service doivent être à la disposition des deux parties.

Les conventions de ces dernières années ont tendance à porter sur une plus longue durée, soit trois ans et plus, au moment même où le rythme de l'évolution augmente et où des problèmes nouveaux et entièrement différents surgissent. Que la convention soit en vigueur pour une période de un an ou de trois ans, il

Introduction...



Information Canada
Ottawa, 1973
No de cat.: L82-2573
©

Renseignements
sur la nouvelle...

Direction des
SSS
services
syndicaux-
Patronaux



Travail
Canada

Labour
Canada

